



“Les saisonnalités dans le Morbihan”

Extraits de l'étude commandée par le
Conseil Général du Morbihan en 2007
réalisée par Marie MENARD

Complétés dans une approche sociale,
santé publique et santé au travail

Par

Laurence MARESCAUX et François DOREMUS

M. Ménard CG56- F. Doremus A



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
de Bretagne





EL MORA

A 20569



- Marie MENARD
Etudiante en master 2 « ingénierie des interventions sociales et de santé publique » IUP de Lorient
- Laurence MARESCAUX
Médecin Inspecteur Régional du Travail DRTEFP
- François DOREMUS
Ergonome Service de Santé au Travail AMIEM



- Evaluer l'importance des secteurs d'activités à forte saisonnalité dans l'économie Morbihannaise
- Identifier les difficultés rencontrées par les différents acteurs (économiques et de l'emploi)



- I. Définitions et aspects juridiques
- II. Typologie des saisonniers
- III. Portrait de la saisonnalité dans le Morbihan
- IV. Enjeux , problématiques et solutions
- V. Vers la santé au travail

I Définition de la saisonnalité



- **Variation d'activités au cours d'une année** quel que soit le secteur d'activité et la zone géographique.
- Certains **secteurs d'activités** comme **l'agriculture, l'IAA, le tourisme, le bâtiment, les activités culturelles et récréatives** sont marqués par la saisonnalité.
- Ces activités soumises aux variations saisonnières doivent **permettre la pluriactivité** entre différents secteurs.



- « Travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année. »
source réglementation européenne
- « Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction **du rythme des saisons** ou **des modes de vie collectifs**, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations »
source circulaire du ministère du travail
- Le contrat saisonnier est un **contrat de travail à durée déterminée** et fait l'objet d'un **écrit**. **A défaut, possible requalification en CDI.**



- **CDD établi pour un motif précis**
- Le terme peut être imprécis à condition de noter l'événement qui y met fin (ex fermeture du camping)
- **Pas de clauses abusives** (interdiction liée à la vie privée en dehors du travail,...)
- Logement : incidence sur fiche de paye (avantage en nature)



Durée du travail :

- La durée légale de **35 heures** s'applique
- Les heures supplémentaires ne peuvent être refusées par le salarié (dans limite de la loi)
Elles peuvent être payées ou récupérées
- Le repos hebdomadaire est d'une journée
- Règles particulières pour les moins de 18 ans et les salariés relevant de la convention collective

HCR

M. Ménard CG56- F. Dorenaus AMIE



Les locaux d'hébergement :

- Surface de 6 m² et 15 m³ mini par personne
- Aération suffisante, équipés de fenêtre
- Chauffage permettant une température minimum de 18°C
- Munis de lavabos, douches et WC
- Doivent pouvoir être clos et de libre accès pour l'occupant



- **Les saisonniers du tourisme (56) :**
 - ✓ 20% de pluriactifs locaux, peu qualifiés
 - ✓ 20% de professionnels mobiles, qualifiés
(cumulant deux saisons, mer/montagne)
 - ✓ 60% de saisonniers occasionnels (étudiants, jeunes en insertion professionnelle)
 - ✓ 2/3 des saisonniers d'été ayant moins de 25 ans



- **Les saisonniers dans l'agriculture (56) :**

- ✓ Des pluriactifs mobiles. Peu de professionnels.

- Une population jeune et assez marginale

- ✓ Des saisonniers occasionnels (demandeurs d'emplois saisissant l'opportunité de la saison)

- ✓ Les étudiants (un réservoir de main d'œuvre pour la haute saison)



- **Les saisonniers de l'industrie agro alimentaire (56) :**
 - ✓ Des saisonniers professionnels mobiles
 - ✓ Des saisonniers par défaut
 - ✓ Les étudiants constituant un segment essentiel du système
 - ✓ Une population majoritairement féminine

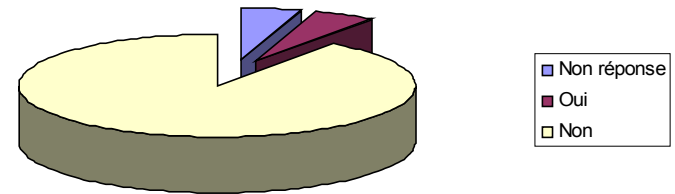


III Portrait de la saisonnalité dans le Morbihan

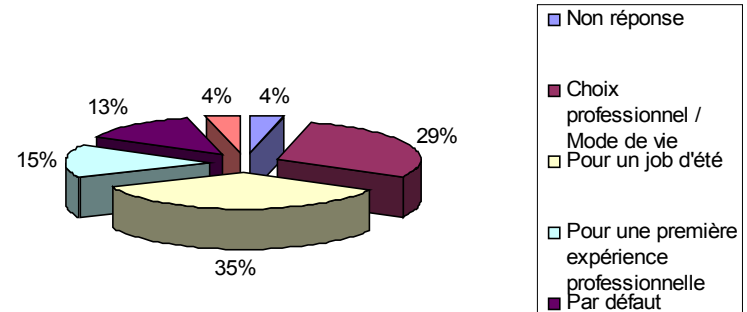


- L'immense majorité des saisonniers ne souhaite pas adopter ce mode de vie pendant toute sa carrière de travailleur.
- Peut-on pour autant affirmer que cette situation professionnelle rythmée par les cycles est subie ?

Choix de la saison pour toute une vie



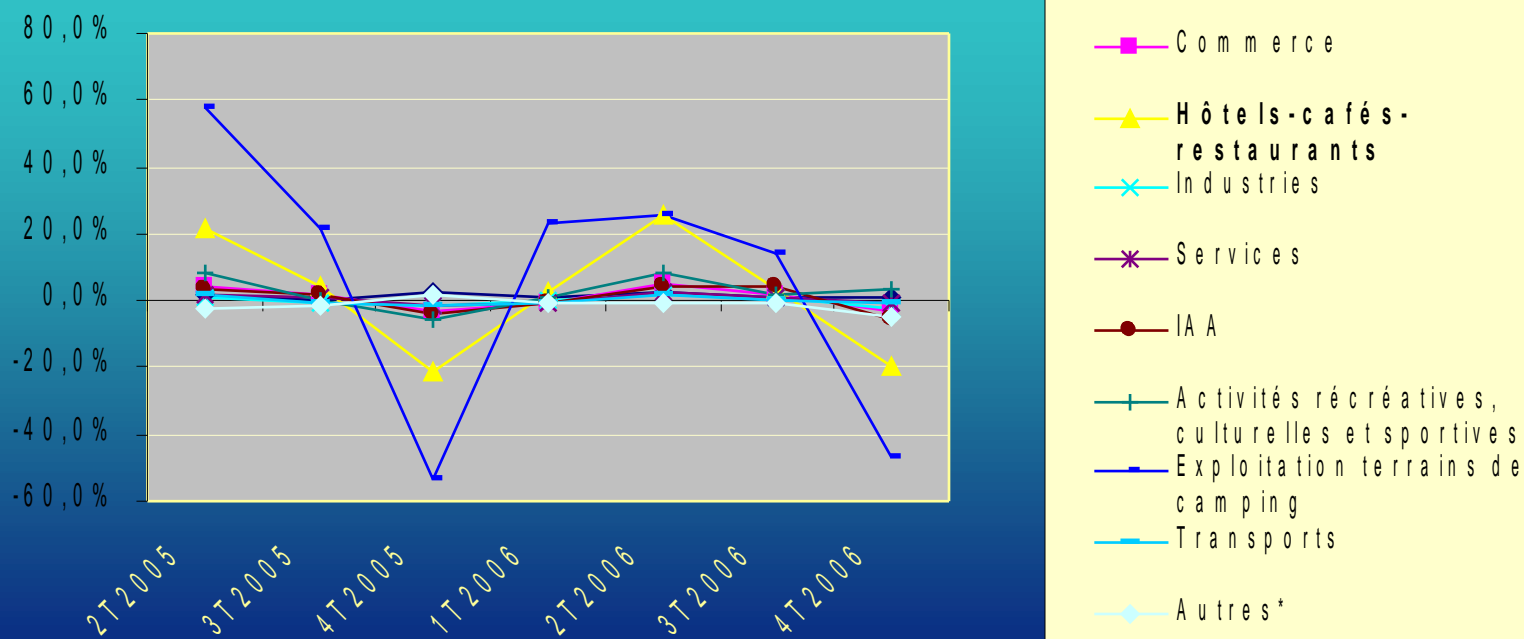
Statut saisonnier : choix ou obligation



Les grands secteurs saisonniers du Morbihan



Evolution trimestrielle 2005-2006 des effectifs salariés en fin de trimestre, tous secteurs en Morbihan





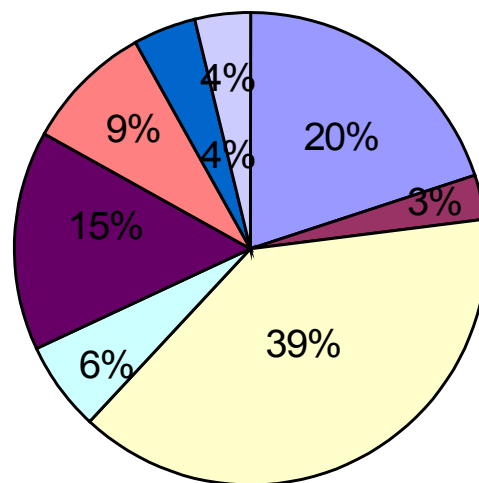
- Une saison touristique liée aux modes de vie collectifs
- Une saison liée aux facteurs climatiques
- Une saison calendaire
- Une saison économique

Les secteurs d'activités les plus saisonniers



- Les secteurs de la filière tourisme génèrent **15400** emplois directs en haute saison
- Soit **5,5%** des effectifs salariés du Morbihan
- **84%** des emplois directs salariés concentrés dans le sud du département (Auray, Vannes, Lorient)
- La saison s'étend d'avril à septembre, avec un **pic** d'activité entre **juillet et août**

Répartition des effectifs salariés de la filière tourisme



Les HCR



- Ce secteur est reconnu comme saisonnier du fait des **pics d'embauches à dates relativement fixes chaque année**
- **Taux d'évolution de 21,9 %** entre la fin du 1^{er} trimestre et la fin du 2^e trimestre **2005**
- De la même façon + **25,4 % en 2006**
- Il se démarque des autres par ces fortes variations
- La saison s'étend sur le 2^e et 3^e trimestre
- Pic d'embauche très prégnant au mois de juillet

Les secteurs d'activités les plus saisonniers



- **Les travaux saisonniers de l'agriculture** sont répartis dans les activités suivantes:
- Les cultures spécialisées : le maraîchage, l'horticulture (dans le Sud du département, une saison estivale)
- Les Cuma (Est du département, une saison estivale).
- L'ostréiculture (concentrée dans le bassin d'Auray et de Vannes; une saison d'hiver de novembre à avril)

Les secteurs saisonniers dominants



- **Une saisonnalité dans l'industrie agroalimentaire** généralisée dans le département, liée aux cycles de production et de consommation :
 - ✓ Plus prégnante dans le Nord du département
 - ✓ Une saison estivale
 - ✓ Une saison hivernale , liées aux modes de consommation (produits festifs dans le Nord du département)
 - ✓ Des **difficultés de recrutement** pour certaines entreprises qui ont une petite saison du fait de la manne des intérimaires recrutés par les grosses IAA
 - ✓ **Secteur ayant une mauvaise image due à des conditions de travail très dures**

Une saisonnalité atypique dans le transport scolaire



- Une saisonnalité liée au calendrier scolaire
- Un emploi marqué par l'intermittence
- Un **temps partiel subi** dans la majorité des cas
- La nécessité d'heures complémentaires, ou d'un **emploi complémentaire** pendant les vacances scolaires

IV Problématiques



- Une **précarité** de l'emploi
- Un manque d'attractivité du territoire lié aux **carences dans les conditions d'accueil** des saisonniers.
- **Des conditions de travail difficiles**, associées à une faible rémunération
- Le problème de la pérennisation de l'emploi
- Le chômage saisonnier
- Un **manque de respect du droit du travail**
- Des difficultés d'accès à la formation



- **Maintenir** sur le département **une main d'œuvre** active jeune et qualifiée
- **Assurer aux salariés saisonniers des conditions de vie et de travail concourant à la promotion de leur santé**
- Considérer l'emploi saisonnier comme un **tremplin pour l'insertion** des jeunes ou encore une voie professionnelle à part entière pour d'autres

Vers une pérennisation de l'emploi



- **Difficultés rencontrées par les employeurs :**
 - ✓ Une pénurie de main d'œuvre impliquant des difficultés de recrutements saisonniers
 - ✓ Des difficultés à fidéliser une main d'œuvre qualifiée et formée
- **Difficultés rencontrées par les salariés :**
 - ✓ Les saisonniers eux même ne parvenant pas à pérenniser leur emploi



- **Étudier les besoins complémentaires** des secteurs sur le territoire.
- Analyser les besoins complémentaires des employeurs.
- **Créer un groupement d'employeurs spécifique aux emplois saisonniers** à l'échelle du département, regroupant tous les secteurs d'activités.
- Promotion du Groupement d'Employeur saisonnier dans le HCR qui vient de se créer dans le Morbihan.

Développer des conditions d'accueil suffisantes sur le territoire :

- ✓ En terme d'hébergement
- ✓ En terme de mobilité
- ✓ En terme de garde d'enfants
- ✓ En terme d'accompagnement



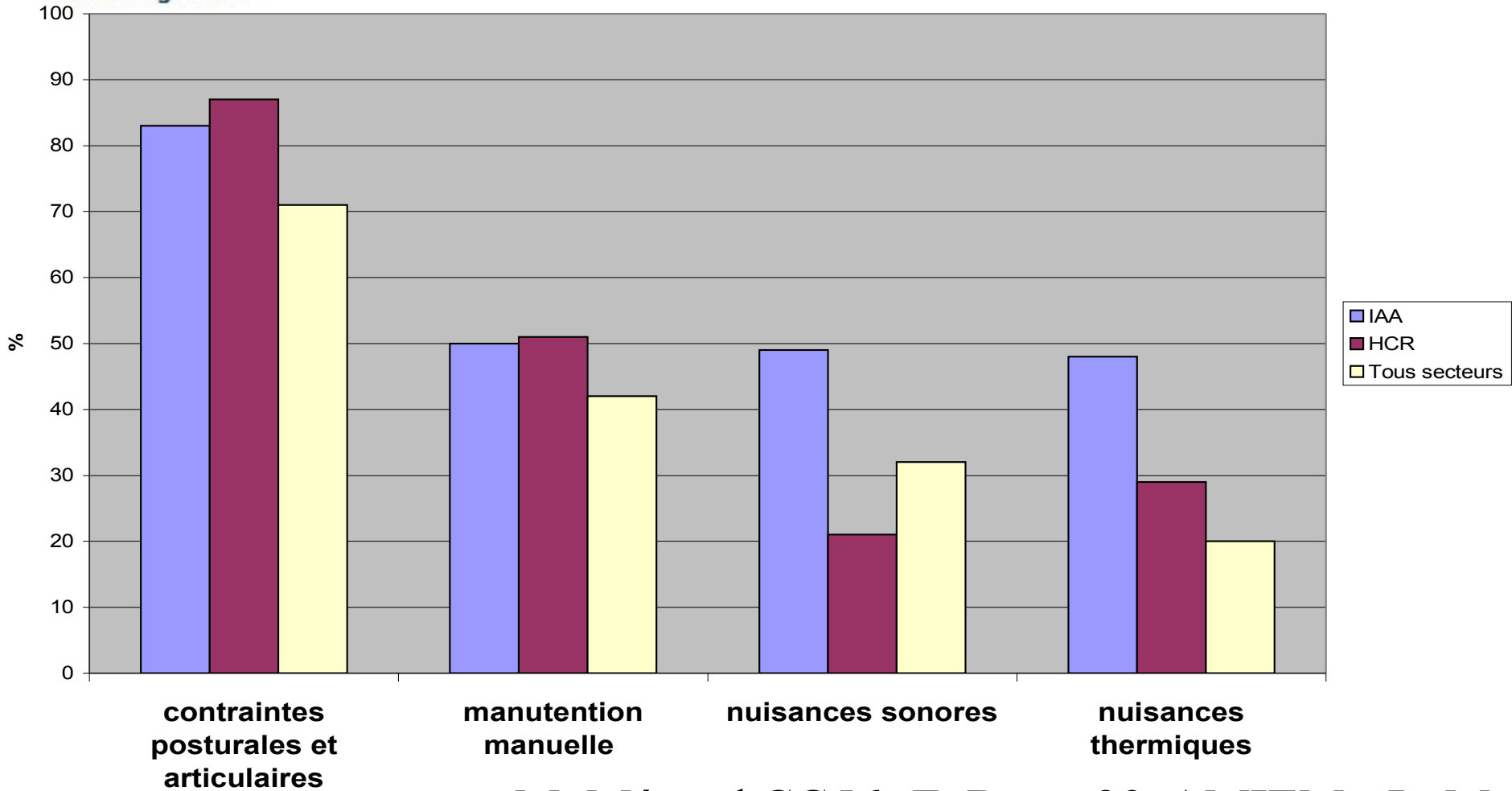
Favoriser à l'échelle du département :

- ✓ Le cadre de vie
- ✓ L'accueil
- ✓ L'information sur la législation
- ✓ La médiation sociale
- ✓ L'inter saisonnalité (formations...)
- ✓ **La prise en charge de la Santé et notamment de la Santé au Travail**

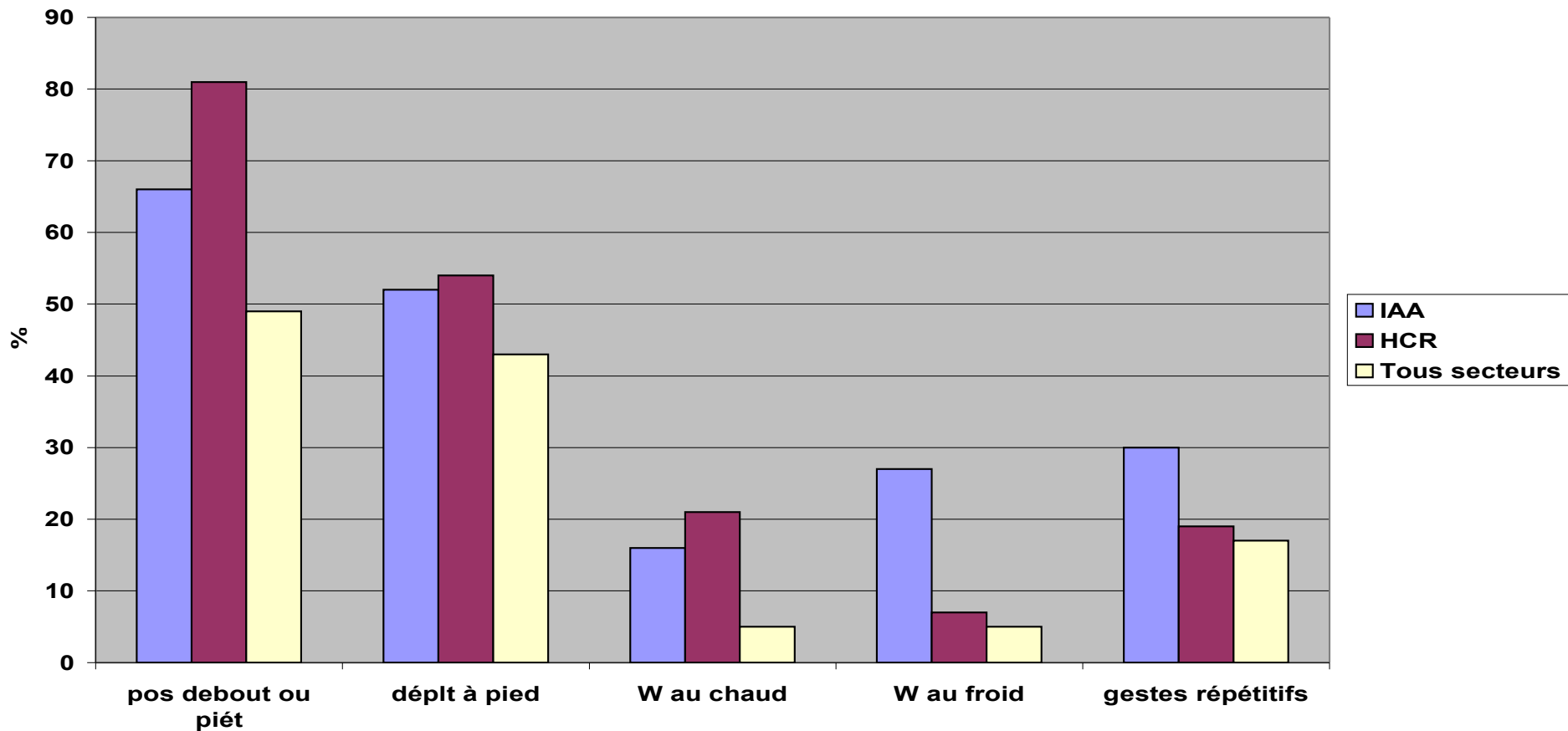
Enquête SUMER* 2003

contraintes physiques

*SURveillance MEDicale des expositions aux Risques

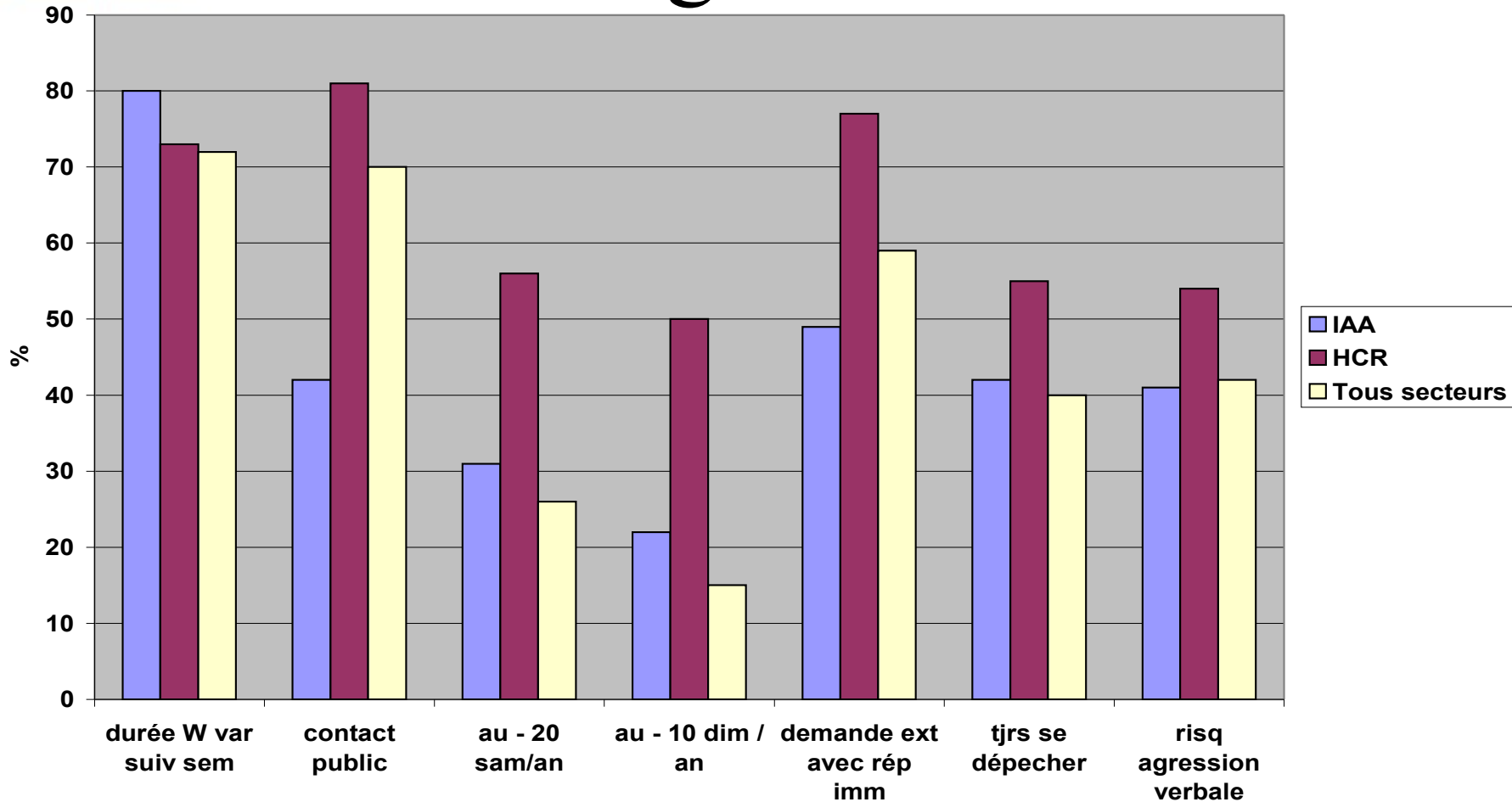


détail des contraintes physiques



Enquête SUMER 2003

contraintes organisationnelles



V Nos problématiques santé



- Quel état de santé pour les populations de salariés saisonniers ?
- Quelle santé au travail ?
- Quels peuvent être les partenaires des Services de Santé au Travail pour améliorer la prise en charge des salariés saisonniers?



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
de Bretagne

M. Ménard CG56- F. Doremus A



santé au travail